



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“EL NIVEL DE MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA
CINEPLANET, VENTANILLA, 2017”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

ICA ILLATOPA, MARNITH

ASESOR:

Dr. FERNÁNDEZ SAUCEDO, NARCISO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA-PERÚ

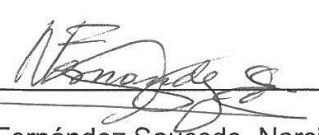
2017



Dr. Díaz Saucedo, Antonio
Secretario



Dr. Dávila Arenaza, Víctor
Presidente



Dr. Fernández Saucedo, Narciso
Vocal

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mis padres Joel Ica y Livia Illatopa, que siempre me apoyaron, me aconsejaron y estuvieron motivándome para poder culminar con este proyecto.

Agradecimiento

Agradezco al Dr. Narciso Fernández Saucedo quien fue el que me estuvo asesorando con mi proyecto de investigación.

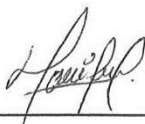
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Ica Illatopa Marnith con DNI N° 75341720, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, diciembre, 2017



Marnith Ica Illatopa

DNI: 75341720

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “El Nivel de Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla, 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Administración.

Marnith Ica

INDICE

Página del jurado	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad	iv
Presentación	v
I. INTRODUCCION	11
1.1 Realidad problemática	11
1.2 Trabajos previos	12
1.2.1 A nivel internacional	12
1.2.2 A nivel nacional	14
1.3 Teorías relacionadas al tema	15
1.3.1 El Nivel de Motivación	15
1.3.2 El Desempeño Laboral	18
1.4 Formulación del problema	21
1.5 Justificación del estudio	21
1.6 Objetivo	22
1.7 Hipótesis	22
II. METODO	24
2.1 Nivel de investigación	24
2.2 Tipo de investigación	24
2.3 Diseño metodológico	24
2.4 Variables de operacionalización	25
2.5 Población y muestra	28
2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.7 Métodos de análisis de datos	30
2.8 Aspectos éticos	31
III. RESULTADOS	32
3.1 Análisis Descriptivos de resultados	32
3.2 Análisis Inferencial de resultados	38
IV. DISCUSIÓN	43
V. CONCLUSIONES	46
VI. RECOMENDACIONES	47
VII. REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de las variables	27
Tabla 2 Validez de Expertos	29
Tabla 3 Confiabilidad de las variables	29
Tabla 4 Estadística de fiabilidad	30
Tabla 5 Valores de Alfa de Combrach	30
Tabla 6 Nivel de Motivación	32
Tabla 7 Nivel de Intensidad	32
Tabla 8 Nivel de Dirección	33
Tabla 9 Grado de Persistencia	34
Tabla 10 Desempeño Laboral	34
Tabla 11 Eficiencia	35
Tabla 12 Clima Laboral	36
Tabla 13 Competencias Laborales	36
Tabla 14 Prueba de normalidad	38
Tabla 15 Correlación de Nivel de Motivación y Desempeño Laboral	39
Tabla 16 Tabla de Rho Spearman	39
Tabla 17 Correlación de Intensidad y Desempeño	40
Tabla 18 Correlación de Dirección y Desempeño	41
Tabla 19 Correlación de Persistencia y Desempeño	42

Lista de Figuras

Figura 1 Grafico de Barras del Nivel de Motivación	32
Figura 2 Diagrama Porcentual del Nivel de Motivación	32
Figura 3 Grafico de Barras del Nivel de Intensidad	33
Figura 4 Diagrama Porcentual del Nivel de Intensidad	33
Figura 5 Grafico de Barras del Nivel de Dirección	33
Figura 6 Diagrama Porcentual del Nivel de Dirección	33
Figura 7 Grafico de Barras del Grado de Persistencia	34
Figura 8 Diagrama Porcentual del Grado de Persistencia	34
Figura 9 Grafico de Barras del Desempeño Laboral	35
Figura 10 Diagrama Porcentual del Desempeño Laboral	35
Figura 11 Grafico de Barras de la Eficiencia	35
Figura 12 Diagrama Porcentual de la Eficiencia	35
Figura 13 Grafico de Barras del Clima Laboral	36
Figura 14 Diagrama Porcentual del Clima Laboral	36
Figura 15 Grafico de Barras de las Competencias Laborales	37
Figura 16 Diagrama Porcentual de las Competencias Laborales	37

Resumen

En la presente investigación se tuvo como objetivo determinar la relación del nivel de motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017, con una población de 66 colaboradores, aplicando un cuestionario a la totalidad de los colaboradores. Utilizando el método Hipotético deductivo, es de diseño no experimental, y tiene nivel descriptivo correlacional, cabe resaltar que para la recolección de datos se elaboró un cuestionario tipo Likert.

Los datos fueron procesados y analizados en el programa SPSS versión 24, obteniendo la prueba de Alfa de Crombach, para así verificar la confiabilidad del instrumento, asimismo se realizó la prueba de Kolmogorov teniendo como resultado que la investigación es no paramétrica. Finalmente se realizó la prueba de correlación de hipótesis y se obtuvo como resultado que el Nivel de Motivación se relaciona moderadamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla, 2017.

Palabra clave: El nivel de Motivación, El Desempeño Laboral

Abstract

The objective of the present investigation was to determine the relationship between the level of motivation and the work performance of the employees of the company Cineplanet Ventanilla 2017, with a population of 66 employees, applying a questionnaire to all the employees. Using the hypothetical deductive method, it is non-experimental design, and has a correlational descriptive level, it should be noted that for the data collection a Likert questionnaire was elaborated.

The data were studied and analyzed in the SPSS program, version 24, obtaining the Crombach's Alpha test, in order to verify the reliability of the instrument, as well as the Kolmogorov test, which resulted in the research being non-parametric. Finally, the hypothesis correlation test was carried out and it was obtained as a result of the Motivation Level is moderately related to the work performance of the collaborators of the company Cineplanet Ventanilla, 2017.

Keyword: The level of motivation, Work Performance

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática

En las organizaciones actualmente es importante la motivación ya que es un elemento fundamental para que así los colaboradores puedan tener un buen desempeño laboral. En los últimos años se puede ver que las empresas han sufrido problemas de gestión de talento humano, siendo porque carecen de un plan de motivación, presentándose problemas y dificultades en lo cual no solo sale afectado el personal sino también la organización.

Debido a ello se pretende que las organizaciones puedan realizar estrategias en las cuales se brinden una mayor motivación, que permita al colaborador desarrollarse de la mejor manera, cumpliendo con todas las actividades propuestas; demostrando sus capacidades y habilidades para un desempeño laboral óptimo.

El recurso humano es uno de los pilares más importantes en una organización, por ello es necesario tenerlos satisfechos y contentos dentro de la empresa, planes de remuneración, prestaciones sociales, ambiente saludable, cuidados especiales en los cuales ellos puedan no solo trabajar de la mejor manera, sino que pueda transmitir una actitud positiva hacia los demás y de esta manera tendremos colaboradores motivados que se esforzaran por mejorar su desempeño laboral, teniendo una meta de lograr objetivos organizacionales.

Cineplanet es una empresa donde sus colaboradores son jóvenes menores a 25 años, se sabe que los jóvenes de ahora necesitan estar necesariamente motivados para poder realizar sus actividades, ya que si no se sienten con esa motivación, pueden abandonar el trabajo ya que son muy cambiantes dispuestos a experimentar nuevos retos.

En la empresa Cineplanet Ventanilla podemos describir que no cuentan con un plan de motivación real, debido a que se ofrece diversos beneficios que no llegan a ser cumplidos, está el beneficio en el cual tienes unas cartillas de medio tiempo libre que pueden ser usadas cualquier día, pero esto no ocurre así, no son aceptadas para cualquier día, sino la fecha en la que su jefatura pueda dársela.

La inexistencia de bonos por objetivos alcanzados, no existe una bonificación por su desempeño o por lograr su objetivos dentro de la empresa; la falta de comunicación por parte del personal administrativo, ya que existe una barrera de jerarquías no existe un acuerdo sobre sus horarios de trabajo y estudios, todo ello hace que el colaborador sienta que no existe el apoyo necesario, que se sienta desmotivado y no pueda trabajar contento y brindando el apoyo a las demás personas.

Todo lo mencionado anteriormente afecta al desempeño laboral, ya que los colaboradores no se sienten a gusto trabajando dentro de ella, es por ello que se necesita tenerlos motivados ya que son pieza fundamental, razón de ser, en consecuencia es necesario conocer que se está realizando por mejorar este aspecto y así tener un buen lugar donde trabajar y por ende un crecimiento de la empresa.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 A nivel internacional

Arratia, A. (2010) en su tesis *“Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados”* tiene como objetivo indagar y caracterizar las percepciones que tienen todos los docentes respecto de la satisfacción laboral y sus condiciones de trabajo, como factores que influyen en el desempeño laboral. Y asimismo de analizar la relación que tienen los resultados de la evaluación de desempeño Docente; para ello realizo una investigación descriptiva, con un enfoque cualitativo la cual se justifica por la necesidad de incorporar las percepciones de los docentes con respecto a la evaluación. Concluyendo que existe de una gran relación entre las condiciones de trabajo, desempeño y la evaluación de desempeño del docente, encontrándose vínculos entre las variables.

Olvera, Y. (2013) en su tesis *“Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la constructora Furoiani Obras y Proyectos”* tiene como objetivo establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal Administrativo del Área Comercial de la constructora Furoiani Obras y Proyectos;

para ello realizó una investigación con un enfoque no experimental, que sirve para observar los diferentes aspectos sin manipular las variables solo analizar situaciones ya existentes; su diseño es transversal correlacional casual el cual describe la relación entre dos o más categorías. Teniendo como resultados de su investigación que un 50% de la población evaluada tuvo una calificación aceptable con respecto a un buen desempeño, un 61% de la población evaluada no trabaja en equipo, un 68% de los empleados no están en total capacidad de asumir las consecuencias de sus actos, un 82% del personal indica que no existe una buena relación entre compañeros. Después del análisis de los resultados tiene como conclusión que los principales factores que influyen en el desempeño son aquellos que dan referencia al entorno laboral, y es el Trabajo en equipo y la Seguridad e Higiene. Los factores motivacionales de mayor influencia en el personal son el salario y el reconocimiento estos inciden en el desempeño laboral Administrativo del Área Comercial de la constructora Furoiani Obras y Proyectos.

Sum, M. (2015) denominado en su tesis *“Motivación y Desempeño laboral estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango”* tiene como objetivo establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo; para lo cual utilizaron una investigación de tipo descriptivo y el instrumento que utilizaron fue la escala de Likert, logrando tener como resultado que a través de la prueba estandarizada escala de motivaciones psicosociales que están satisfechos con la aceptación e integración social, el factor autoestima y auto concepto están en un índice alto, que indica que el personal necesita encontrar motivos que se favorezcan asimismo, otro factor que se encuentra en un alto rango es el poder, que los trabajadores tratan de conseguir prestigio y éxito profesional, dirigiendo e influenciando a otras personas. Asimismo se obtuvo como resultados a través de la escala de Likert en una de las preguntas que un 59% de los colaboradores realizan correctamente sus actividades laborales, esto quiere decir que en el área que se desempeñan es el apropiado para desarrollarse cada trabajador. Otro de los resultados el personal demostró con un 41% que están de acuerdo con que si reciben incentivos cuando su desempeño laboral es bueno. En conclusión la investigación determinó que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de

Quetzaltenango, también se verificó que a través de la escala de Likert, que los colaboradores si reciben una mención de felicitaciones por parte de sus superiores al realizar correctamente su trabajo.

1.2.2 A nivel nacional

Pérez y Verastegui (2013) en su tesis *“Propuesta motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una Mype de Lima Sur – caso avícola Vera E.I.R.L.- 2012”* tienen como objetivo elaborar una propuesta motivacional en función a sus necesidades que ayude a mejorar su desempeño laboral de los colaboradores de una Mype de Lima Sur – caso avícola Vera E.I.R.L.- 2012. Desarrollando un estudio de tipo descriptivo y diseño no experimental transversal ya que se recolecta datos y se describe variables. Obteniendo como resultados de la investigación que un 72% de los trabajadores encuestados reflejan que necesitan la mejora motivacional de alimentación y descanso, un 57% refleja la necesidad de contar con una estabilidad laboral y de tener mejores prestaciones, con un 36% no dice que no se encuentran del todo satisfechos con su centro laboral. En esta investigación se pudo identificar que existe una relación de suma importancia entre los factores motivacionales y el desempeño laboral. Además se cumplió con el objetivo de identificar que tanto la capacitación, el ambiente físico y la remuneración son factores motivacionales predominantes. Como conclusión se realizó un plan estratégico motivacional, con la finalidad que con esta herramienta puedan ejercer un liderazgo proactivo. Asimismo se pudo contrastar la hipótesis general H1, en la cual se planteó que si se desarrolla la propuesta motivacional entonces se mejora el desempeño laboral en los colaboradores de una MYPE de Lima Sur- 2012.

Rivera, B. (2015) en su tesis *“Evaluación del Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la sub gerencia de transportes de la Municipalidad provincial de Andahuaylas – 2015”* el autor tiene como objetivo determinar la percepción del clima organizacional y desempeño laboral en la empresa; desarrollando una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y de diseño no experimental. Teniendo como resultado de la investigación que un 46.4% del total de los encuestados creen tener un clima laboral regular, asimismo

un 69.4% creen tener un desempeño laboral regular. Concluyendo que la percepción que tiene el trabajador de su ambiente de trabajo lo relaciona con factores importantes como sus objetivos personales, fortalecimiento del trabajo en equipo, trabajo eficiente. Fortalecer el compañerismo entre los trabajadores, realizando actividades en los que se permita relacionarse, mejora la comunicación y reforzar sus experiencias de cada trabajador permanentemente.

Serrano, K. (2016) en su tesis *“Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de las Municipalidad distrital de Carabayllo”* planteo como objetivo principal determinar cuáles son los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio(CAS) de las Municipalidad distrital de Carabayllo, realizando un tipo de investigación de nivel descriptivo lo cual permite analizar, describir, las características más importantes del problema; teniendo como resultado la existencia de relación positiva y significativa entre las puntuaciones en motivación y la evaluación en rendimiento, es decir que los trabajadores que tengan las puntuaciones altas en motivación, tendrían una mejora en su rendimiento. En conclusión se afirma que los resultados reflejan que los colaboradores poseen necesidades económicas y de estímulo en la institución, ya que no reciben estímulos de carácter económico ni consistencias en las metas planeadas por la organización.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 El Nivel de Motivación

La intensidad con que una persona se propone y se esfuerza para lograr sus objetivos con una dirección que beneficie a la empresa y que este tenga un tiempo para poder lograrlo para así alcanzar su meta propuesta dentro de la organización. Asimismo de poder desenvolverse de forma adecuada.

Robbins (2004) la motivación son procesos en los cuales intensidad, dirección y persistencia son los factores de esfuerzo que hace que un individuo pueda conseguir una meta propuesta.

Vélaz (1996) define a la motivación laboral “Aquella energía interna que impulsa a los hombres a trabajar” (p.26).

La motivación laboral es una energía en la cual hace que un individuo se impulse por trabajar de manera ya sea positiva o negativa. Teniendo factores que puedan influenciar nuestra conducta. En la misma organización es donde el trabajador va desarrollar de manera óptima o no su trabajo depende de cómo sea la motivación dentro de ella.

McClelland (1989) define que “La motivación se refiere por una parte a los propósitos conscientes, a pensamientos íntimos” (p. 20).

La motivación es un factor importante siendo referido por propósitos conscientes e inconscientes de una persona. Donde se realizan observaciones de conducta.

Teoría de las necesidades de McClelland

David McClelland establece tres tipos de necesidades que dependen de acuerdo al perfil de cada persona y de su ambiente culturas.

Las necesidades de Logro o realización, estas se enfocan en el interés que tiene la persona por la realización de sus actividades o tareas de la mejor forma. El individuo buscare las situaciones donde le sea factible el poder solucionar los problemas, y que tenga respuestas rápidas de acuerdo a las tareas realizadas. Asimismo deseara establecer objetivos fáciles y alcanzables.

Las necesidades de poder, estas se enfocan en el interés que tiene cada persona por imponer autoridad sobre los demás. El perfil de este individuo sería el de una persona que está preocupado por su propio prestigio y su no enfocado en la correcta realización de sus labores o actividades.

Las necesidades de afiliación, están enfocadas en el deseo que tiene el individuo de poder ser aceptado. Estas personas prefieren encontrarse en condiciones donde predomine la colaboración y no donde exista competitividad.

Teoría de los Dos Factores de Herzberg

Frederick Herzberg estableció dos factores importantes que influyen en la motivación laboral.

Factores de higiene o extrínsecos

Estos factores son los que satisfacen las necesidades biológicas primarias. Los colaboradores no se sienten contentos ni satisfechos ya que estos factores no les satisface para la realización de sus tareas; aunque si puedan ayudar a desaparecer las preocupaciones de los sujetos. Entre ellos podemos mencionar a la remuneración, la planificación organizacional, el clima laboral.

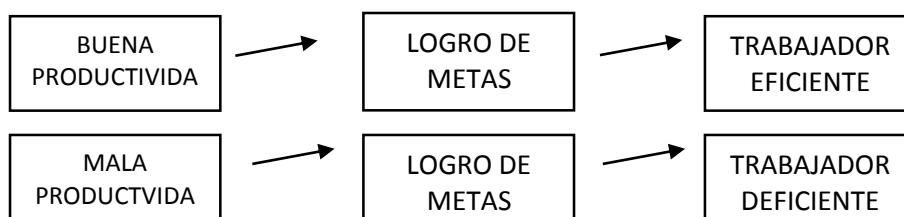
Factores motivadores o intrínsecos

Son aquellos factores que influyen en el persona haciendo que su forma de trabajar o de realizar alguna actividad sea hecha de manera eficaz, por lo consiguiente el individuo estará contento con su trabajo .entre ellos podemos encontrar el logro, responsabilidad, etc. Siendo estos los factores que satisfacen las necesidades de autorrealización.

Teoría del camino-meta de Georgopoulos, Mahoney y Jones

Según los autores, la conducta de una persona es de acuerdo a sus necesidades, sus expectativas y sus limitaciones que existan cuando se enfrenta a situaciones en las que se ve involucrado.

Además también se establecen el valor que el individuo le dé al resultado de su rendimiento laboral, es una condición para su conducta personal y en el trabajo. Por consiguiente si existe un buen rendimiento laboral esto lleva al trabajador a lograr todas sus metas, y a ser un buen trabajador. Pero si es lo contrario no existe un buen rendimiento y logra sus metas, este será un trabajador deficiente.



Nivel de intensidad

Robbins (2009) “Se refiere a lo enérgico del intento de una persona. Este es el elemento en que la mayoría de nosotros se centra cuando habla de motivación” (p. 175).

El nivel de intensidad es la energía que cada persona pone para la realización de alguna actividad, siendo importante ya que eso nos motiva a poder seguir realizando y poder culminar la actividad.

Nivel de dirección

Robbins (2009) “Es improbable que una intensidad elevada conduzca a resultados favorables en el desempeño del trabajo, a menos que el esfuerzo se canalice en una dirección que beneficie a la organización” (p. 175).

No existe alguna probabilidad que la intensidad elevada de un individuo nos produzca resultados favorables en su desempeño, a menos que cuando un esfuerzo sea canalizado en una dirección donde beneficie a la empresa. Así que es importante que el esfuerzo este direccionado hacia las metas propuestas por la organización.

Grado de persistencia

Robbins (2009) define al grado de persistencia como “La medida del tiempo durante el que alguien mantiene el esfuerzo” (p. 175).

El grado de persistencia es el tiempo en el cual una persona mantiene las ganas y el esfuerzo por permanecer en la realización de una tarea hasta poder cumplir y alcanzar un objetivo.

1.3.2 El Desempeño Laboral

El esfuerzo que realiza cada persona está en función de todas las recompensas que se ofrecen, y de la probabilidad que dependan del esfuerzo que realiza cada persona. Asimismo el esfuerzo dependen de la motivación de cada organización que brinde a sus trabajadores, y estos mostrando sus habilidades y capacidades para tener mayor y mejores resultados.

Chiavenato (1999) afirma que “El esfuerzo de cada individuo está en función del valor de las recompensas ofrecidas y de la probabilidad de que estas dependan del esfuerzo” (p. 34).

La evaluación del desempeño

Dessler (2001) define que la evaluación del desempeño “Sería calificar a un empleado comparando su actuación, presente o pasada, con las normas establecidas para su desempeño” (p.321).

Evaluar el desempeño de un colaborador es poder observar y calificar su trabajo del pasado y de la actualidad si es que ha existido un crecimiento de acuerdo a las normas donde de la organización verifica la mejora de tu desempeño.

Puchol (2007) sustenta que la evaluación del desempeño “Es un procedimiento continuo, sistemático, orgánico y en cascada, de expresión de juicios acerca del personal de una empresa, en relación con su trabajo habitual” (p.301).

La evaluación que se realiza a un individuo con respecto a su desempeño dentro de la organización es un procedimiento donde es de forma continua y donde se evaluara su trabajo de forma consecutiva y es realizada a la totalidad de la organización.

Un procedimiento continuo

Puchol (2007) afirma que “Es un procedimiento continuo, que abarca todas y solas las actuaciones del individuo durante el periodo de tiempo evaluado” (p. 301)
Es un procedimiento en el cual solo se evaluara al individuo por sus acciones en un tiempo determinado.

Un procedimiento sistemático

Puchol (2007) “Tanto los factores que se van a evaluar, como sus niveles o grados, así como el procedimiento entero de la entrevista y su desarrollo, están minuciosamente sistematizados en un manual” (p.301).

Todos los factores que se evaluarán están cuidadosamente sistematizados en un manual, que es idéntico para todo el personal de la organización, con ello se pretende que conozcan cómo se les va medir y así también conseguir una uniformidad que garantice la total objetividad.

Un procedimiento orgánico

Puchol (2007) “Es decir, afecta a toda la organización, no solo a un departamento o sección de la misma” (p. 302).

El procedimiento orgánico se refiere a que la evaluación se realizara a la totalidad de la organización desde el área gerencial hasta el área más bajo del organigrama.

Un procedimiento en cascada

Puchol (2007) es un sistema de comunicación de forma vertical en el que cada jefe va evaluar a los colaboradores que están directamente a su cargo, y así sucesivamente se realizara la evaluación hasta el último nivel del organigrama.

Es una evaluación en el cual cada jefatura va observar y evaluar a cada persona que tiene a su cargo y aquellos evaluados también evaluaran sus subordinados, esto se realizara hasta completar y terminar la escala del organigrama.

Eficiencia

Lusthaus (2002) define a la eficiencia “Como la proporción que refleja una comparación entre los resultados logrados y los costos sufragados para el cumplimiento de las metas” (p.123).

La eficiencia consiste en una comparación de cuanto se gastó para obtener excelentes resultados y poder llegar a la meta propuesta.

Clima laboral

Bordas (2016) se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización.

El clima laboral está caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que relativamente se encuentran presentes en toda organización y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus colaboradores, por lo consiguiente al desempeño de la organización.

Competencias laborales

Alles (2006) define que se “Plantean una mezcla de conceptos necesarios para desempeñarse adecuadamente en un puesto de trabajo: conocimientos específicos y habilidades necesarias” (p. 69).

Para un desempeño adecuado se debe de tener conocimientos específicos de acuerdo al puesto de trabajo con las habilidades necesarias en las cuales puedas desempeñarte sin deficiencias y lograr las metas propuestas.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 General

¿Qué relación existe entre el nivel de motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Cineplanet Ventanilla 2017?

1.4.2 Especificas

¿Qué relación existe entre el nivel intensidad y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Cineplanet Ventanilla 2017?

¿Qué relación existe entre el nivel dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Cineplanet Ventanilla 2017?

¿Qué relación existe entre el grado persistencia y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Cineplanet Ventanilla 2017?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica

El presente proyecto de investigación tiene como base la teoría de las necesidades de McClelland, Teoría de los Dos Factores de Herzberg para la variable del nivel de motivación, y la metodología de Chiavenato para la variable desempeño laboral, buscando así poder sustentar la investigación y logrando resolver la problemática.

1.5.2 Justificación metodológica

En el presente proyecto de investigación se utilizó el método descriptivo correlacional, asimismo se analizó a través de un cuestionario, con la recolección de datos y hallando conclusiones mediante los datos estadísticos.

1.5.3 Justificación práctica

En el presente proyecto de investigación se buscó identificar y poder desarrollar acciones con respecto a la problemática que se identificó en la empresa Cineplanet Ventanilla, la finalidad es saber la existencia de un plan de motivación, para que así exista un mejor desempeño.

1.6 Objetivo

1.6.1 General

Determinar la relación que existe entre el nivel de motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017.

1.6.2 Especificas

Establecer la relación que existe entre el nivel de intensidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017.

Establecer la relación que existe entre el nivel de dirección y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017.

Establecer la relación que existe entre el grado de persistencia y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017.

1.7 Hipótesis

1.7.1 General

El nivel de motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017.

1.7.2 Especificas

El nivel de intensidad se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017.

El nivel de dirección se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017.

El grado de persistencia se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017.

II. METODO

2.1 Enfoque de Investigación

Cuantitativo: El enfoque es cuantitativo ya que implica un proceso numérico que tiene que ver con fundamentos estadísticos, teniendo como objetivo obtener las respuestas de la población de estudio a preguntas específicas.

Galeano (2004) manifiesta que “su intención es buscar la exactitud de mediciones o indicadores sociales con el fin de generalizar sus resultados a poblaciones o situaciones amplias”. (p.24).

2.2 Nivel de investigación

El nivel de estudio de la investigación es descriptiva correlacional porque tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación entre dos o más variables.

Bernal (2006) sustenta que “La investigación descriptiva se caracteriza por realizar reseñas rasgos, cualidades o atributos de la población del objeto de estudio, y así también señala que la investigación correlacional mide el grado de relación entre variables de la población estudiada”.

2.3 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada. Porque no se va crear una nueva teoría. Solo se usan teorías para respaldar.

Cegarra (2012) sustenta que “La investigación aplicada comprende el conjunto de actividades que tienen por finalidad el descubrir o aplicar conocimientos científicos nuevos, que puedan realizarse en productos y en procesos nuevos utilizables” (p.42).

2.4 Método de Investigación

Hipotético Deductivo

Cegarra (2012) afirma “Este método es el camino lógico para poder buscar la solución a todos los problemas que nos planteamos. Consistiendo en emitir hipótesis acerca de todas las posibles soluciones al problema planteado y luego poder comprobar con todos los datos si están en concordancia con ello” (p.82).

2.5 Diseño metodológico

El diseño de la investigación es no experimental porque no se manipulan las variables, se estudian los fenómenos así como se manifiestan en la realidad, sin que intervenga el investigado. Es de corte transversal, ya que los datos se recolectan en un momento histórico es decir tiempo determinado. Se estudian los fenómenos tal como se manifiestan en la realidad, sin intervención del investigador en el comportamiento de las variables.

Gómez (2006) define al diseño no experimental como “La investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Lo que hacemos es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos” (p.102).

Gómez (2006) sustenta que la investigación transversal “Recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.102).

2.6 Variables de operacionalización

Variable 1: El nivel de motivación

Definición Conceptual

Robbins (2004) la motivación son procesos en los cuales intensidad, dirección y persistencia son los factores de esfuerzo que hace que un individuo pueda conseguir una meta propuesta.

Definición Operacional

La motivación, es un proceso de factores capaces de provocar la conducta hacia un objetivo, en el cual también tiene como objetivo satisfacer necesidades del ser humano.

Variable 2: El desempeño laboral

Definición Conceptual

Chiavenato (1999) afirma que “el esfuerzo de cada individuo está en función del valor de las recompensas ofrecidas y de la probabilidad de que estas dependan del esfuerzo” (p. 34).

Definición Operacional

Para efecto de la presente investigación el Desempeño Laboral es comprendido como el resultado del esfuerzo y de los logros de los colaboradores, dentro de la institución.

Tabla 1 **Operacionalización**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCLA DE MEDICION
El nivel de motivación	Nivel de Intensidad	Actitud con el trabajador	1	Ordinal
		Reconocimiento	2	
		Satisfacción con el trabajo	3	
	Nivel de dirección	Liderazgo	4	
		Comunicación	5	
		Toma de decisión	6	
	Grado de persistencia	Logros en el trabajo	7	
		Aprendizaje en el trabajo	8	
		Responsabilidad en sus tareas	9	
	Eficiencia	Productividad	10	
		Participación	11	
Desempeño laboral	Clima Laboral	Resultados Positivos	12	Ordinal
		Adaptación	13	
		Rotación del personal	14	
		Compromiso	15	
		Trabajo en equipo	16	
	Competencias Laborales	Perfil del puesto	17	
		Iniciativa	18	

2.6 Población y muestra

La población de la presente investigación está representada por todos los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla con un total de 66 colaboradores. Y la muestra es igual a la población.

Tamayo y Tamayo. (1997) "La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación". (p.114).

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.7.1 Técnicas de recolección de datos

La técnica que se usó para la presente investigación fue la encuesta, en la cual está comprendido por 18 ítems, con 9 ítems para cada variable; teniendo como valoración de los ítems las siguientes alternativas:

(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre

Bibliografía: Se ha utilizado para recopilar información escrito de los libros, revistas, artículos científicos requeridos para organizar el contenido de la investigación.

Encuesta: Se ha utilizado para la recopilación información de campo a través de los instrumentos queridos de dicho caso.

Internet: para recopilar información teóricos de autores nacionales e internacionales requeridos para el desarrollo de los antecedentes y marco teórico la investigación.

Observación: Para conocer y recopilar datos en el lugar de los hechos referentes a los problemas aludidos en las variables y dimensiones requeridas en el estudio.

2.7.2 instrumentos de recolección de datos

El instrumento que se uso fue el cuestionario donde se evaluara mediante preguntas que fueron elaboradas con respecto a las variables de la investigación, a los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla.

Otro instrumento que se utilizo fue el programa SPSS v.24 con el cual pudimos obtener los porcentajes requeridos.

2.7.3 Validez

Para las variables de los instrumentos se recurrió a 03 expertos en la materia de investigación, quienes emitieron su juicio respecto a la redacción y al contenido del cuestionario donde dieron por valido el cuestionario.

El instrumento de investigación fue sometido a juicio de los siguientes expertos que a continuación se muestra en la Tabla 2, quienes se encargaron de revisar minuciosamente el contenido del instrumento donde arrojó con el calificativo de aplicable:

Tabla 2

Validación de expertos

N°.	Experto	Calificación Instrumento	Especialidad
Experto 1	Dra. Nérida Gladys Rey Córdova Velásquez	Aplicable	Investigadora
Experto 2	Pedro Costilla Castillo	Aplicable	Investigador
Experto 3	Gerardo Ludeña Gonzales	Aplicable	Investigador

Fuente: Elaboración propia

2.7.4 Confiabilidad

La confiabilidad se realizó a través de un trabajo piloto de 15 encuestados, la cual fue elaborada para 66 colaboradores.

Landeanu (2007) sostiene que “La confiabilidad es el grado en que el instrumento prueba su consistencia, por los resultados que produce al aplicarlos repetidamente al objeto de estudio” (p. 81).

La confiabilidad fue medida mediante el alfa de Cronbach, como se muestra en la siguiente Tabla 3

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^{aed}	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

En la siguiente Tabla 3 se mostró la confiabilidad con un 0.758 indicando que es respetable, como nos muestra en la tabla 5.

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,758	18

En la tabla 4 se observa el resultado del cálculo del alfa de Combrach que nos dio como resultado 0.758 que se refiere que tiene una respetable confiabilidad.

Tabla 5

Escala de Vellis

Rango	Confiabilidad
Por debajo de 0.60	Es inaceptable
De 0.60 a 0.65	Es indeseable
De 0.65 a 0.70	Es mínimamente aceptable
De 0.71 a 0.80	Es respetable
De 0.80 a 0.90	Es muy buena

Fuente: *Elaborado en base a García (2006)*

2.8 Métodos de análisis de datos

Hipotético deductivo

Cegarra (2012) afirma “Este método es el camino lógico para poder buscar la solución a todos los problemas que nos planteamos. Consistiendo en emitir hipótesis acerca de todas las posibles soluciones al problema planteado y luego poder comprobar con todos los datos si están en concordancia con ello” (p.82).

Estadístico Descriptivo

Vargas (1995) afirma “Es un método para describir numéricamente conjuntos numerosos” (p.33).

Estadístico Inferencial

Vargas (1995) afirma “Utiliza técnicas especiales para conocer elementos de un conjunto a partir de los datos de un subconjunto del mismo” (p.33).

2.9 Aspectos éticos

Está presente investigación estuvo sujeto a prevalecer siempre el respeto, a expresar opiniones libremente sin afectar otras opiniones, asimismo se utilizara las diferentes teorías, siendo respaldadas y citadas con el manual de normas APA.

Para la elaboración de las encuestas se trabajó con total veracidad de los resultados y encuestando a los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla. Sugiriendo que se realice con total objetividad.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis Descriptivos de resultados

3.1.1 Análisis de la Variable 1

Tabla 6		El Nivel de Motivación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	4	6	6.1	6.1
	A VECES	25	38	37.9	43.9
	CASI SIEMPRE	37	56	56.1	100
	Total	66	100	100	

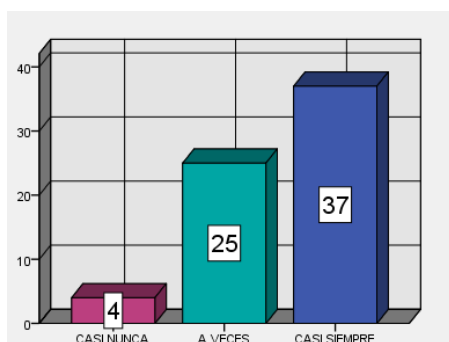


Figura 1 Gráfico de Barras

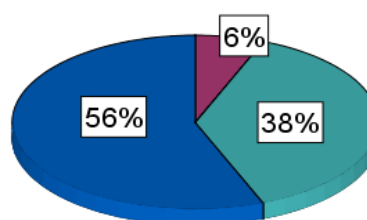


Figura 2 Diagrama Porcentual

Interpretación:

Según la tabla 6, gráficos 1 y 2, se puede observar que el 56% representando a 37 de los 66 encuestados respondieron que casi siempre se sienten motivados al realizar sus actividades en la empresa Cineplanet Ventanilla – 2017. Asimismo el 38% representando a 25 de los encuestados respondieron que a veces, mientras que 6% representando a 4 encuestados respondieron que casi nunca se sienten motivados en realizar sus actividades.

Dimensión 1 El Nivel Intensidad

Tabla 7		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	8	12.1	12.1	12.1
	A VECES	28	42.4	42.4	54.5
	CASI SIEMPRE	30	45.5	45.5	100
	Total	66	100	100	

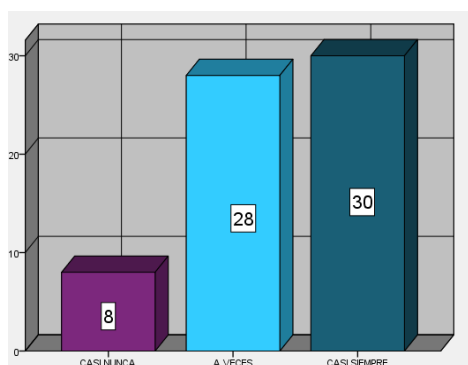


Figura 3 Grafico de Barras

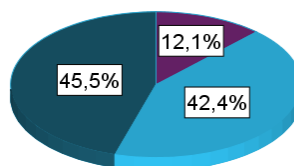


Figura 4 Diagrama Porcentual

Interpretación:

Según la tabla 7, gráficos 3 y 4, se puede observar que 45.5% representando a 30 de las 66 personas encuestadas, respondieron que casi siempre cuentan con el apoyo y reconocimiento para realizar sus actividades en la empresa Cineplanet Ventanilla – 2017. Asimismo 42.4% representando a 28 de los encuestados respondieron que a veces, mientras que 12.1% representando a 8 de los encuestados respondieron que casi nunca tienen el apoyo ni felicitaciones para realizar sus actividades

Dimensión 2 El Nivel Dirección

Tabla 8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	8	12.1	12.1	12.1
	A VECES	29	43.9	43.9	56.1
	CASI SIEMPRE	29	43.9	43.9	100
	Total	66	100	100	

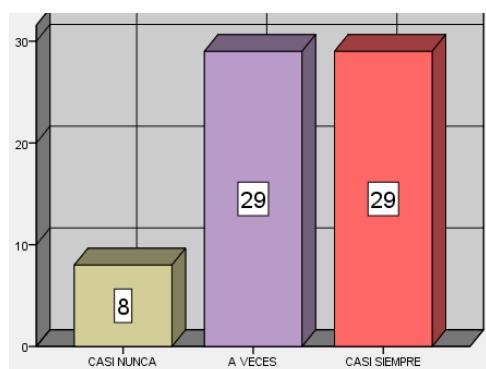


Figura 5 Grafico de Barras

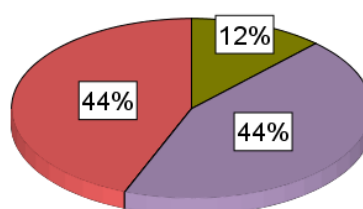


Figura 6 Diagrama Porcentual

Interpretación:

Según la tabla 8, gráficos 5 y 6, se puede observar 44% representando a 29 de las 66 personas encuestadas, respondieron que casi siempre el liderazgo y decisiones implantadas por sus jefaturas son las adecuadas en la empresa Cineplanet Ventanilla – 2017. Asimismo 44% representando a 29 de los encuestados

respondieron que a veces, mientras que 12% representando a 8 de los encuestados respondieron que casi nunca el liderazgo y decisiones que implantan sus jefaturas son las adecuadas.

Dimensión 3 El Grado de Persistencia

Tabla 9

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	3	3	3
	CASI NUNCA	32	48.5	48.5	51.5
	A VECES	32	48.5	48.5	100
	Total	66	100	100	

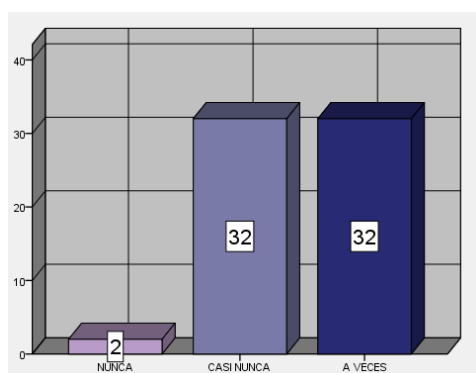


Figura 7 Grafico de Barras

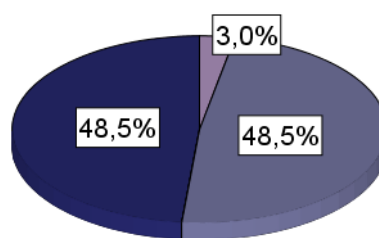


Figura 8 Diagrama Porcentual

Interpretación:

Según la tabla 9, gráficos 7 y 8, se puede observar que 48.5% representando a 32 de las 66 personas encuestadas, respondieron que a veces reciben bonos y retroalimentación para desenvolverse de manera adecuada en la empresa Cineplanet Ventanilla – 2017. Asimismo 48.5% representando a 32 de los encuestados respondieron que casi nunca, mientras 3.0% representando a 2 de los encuestados respondieron que nunca reciben bonos ni retroalimentación para desenvolverse de manera adecuada.

3.1.2 Análisis de la variable 2

Tabla 10

Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	3	3	3
	A VECES	17	25.8	25.8	28.8
	CASI SIEMPRE	47	71.2	71.2	100
	Total	66	100	100	

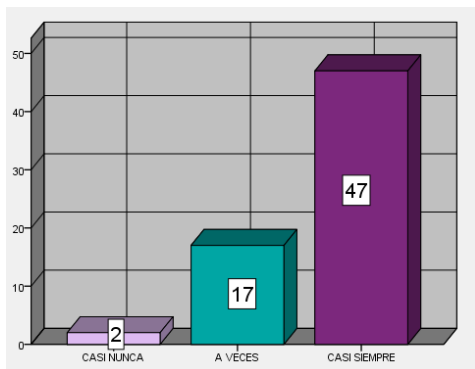


Figura 9 Grafico de Barras

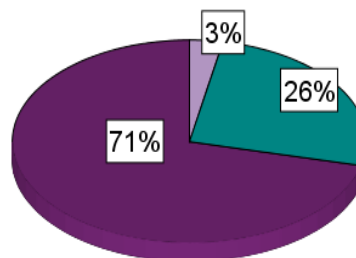


Figura 10 Diagrama Porcentual

Interpretación:

Según la tabla 10, gráficos 9 y 10, se puede observar que 71% representando a 47 de las 66 personas encuestadas, respondieron que casi siempre tienen un buen desempeño laboral dentro de la empresa Cineplanet Ventanilla – 2017. Asimismo 26% representando a 17 de los encuestados respondieron que a veces, mientras 3% representando a 2 de los encuestados respondieron que casi nunca tienen un buen desempeño.

Dimensión 1 Eficiencia

Tabla 11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	12	18.2	18.2	18.2
	A VECES	17	25.8	25.8	43.9
	CASI SIEMPRE	37	56.1	56.1	100
	Total	66	100	100	

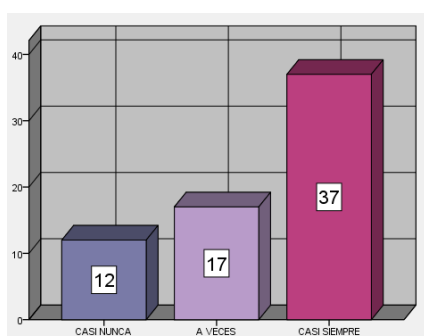


Figura 11 Grafico de Barras

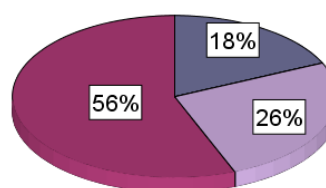


Figura 12 Diagrama Porcentual

Interpretación:

Según la tabla 11, gráficos 11 y 12, se puede observar 56% representando a 37 de las 66 personas encuestadas, respondieron que casi siempre llegan a sus metas y participan de las actividades programadas en la empresa. Asimismo 26% representando a 17 de los encuestados respondieron que a veces, mientras que

18% representando a 12 de los encuestados respondieron que casi nunca llegan a sus metas ni participan de las actividades programadas.

Dimensión 2 Clima Laboral

Tabla 12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	6.1	6.1	6.1
	CASI NUNCA	23	34.8	34.8	40.9
	A VECES	39	59.1	59.1	100
	Total	66	100	100	

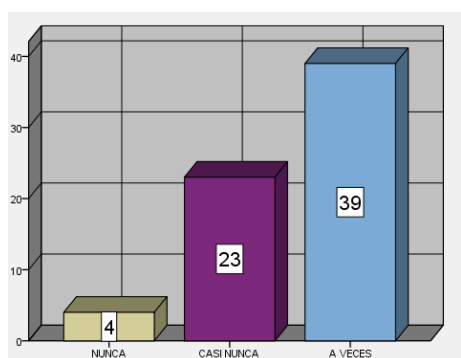


Figura 13 Grafico de Barras

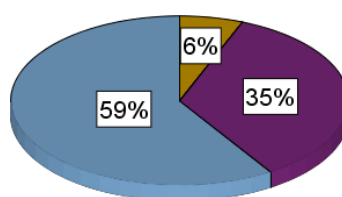


Figura 14 Diagrama Porcentual

Interpretación:

Según la tabla 12, gráficos 13 y 14, se puede observar que 59% representando a 39 de las 66 personas encuestadas, respondieron que a veces se sienten comprometidos con su área y pueden adaptarse al cambio en la empresa Cineplanet Ventanilla – 2017. Asimismo 35% representando a 23 de los encuestados respondieron que casi nunca, mientras que 6% representando a 4 de los encuestados respondieron que nunca se sienten comprometidos con su área y no pueden adaptarse al cambio.

Dimensión 3 Competencias Laborales

Tabla 13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	3	3	3
	A VECES	15	22.7	22.7	25.8
	CASI SIEMPRE	49	74.2	74.2	100
	Total	66	100	100	

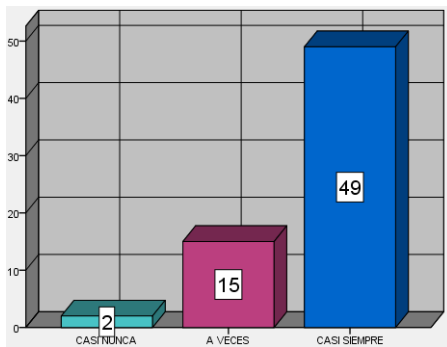


Figura 15 Grafico de Barras

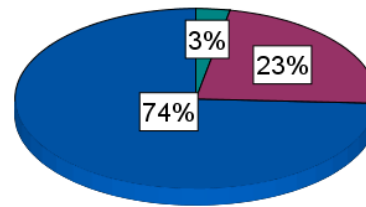


Figura 16 Diagrama Porcentual

Interpretación:

Según la tabla 13, gráficos 15 y 16, se puede observar que 74% representando a 49 de las 66 personas encuestadas, respondieron que casi siempre les gusta trabajar en equipo demostrando sus capacidades y habilidades en la empresa Cineplanet Ventanilla – 2017. Asimismo 23% representando a 15 de los encuestados respondieron que a veces, mientras 3% representando a 2 de los encuestados respondieron que casi nunca les gusta trabajar en equipo ni demostrar sus capacidades y habilidades.

3.2 Análisis Inferencial de resultados

3.2.1 Prueba de normalidad

A continuación se presenta las hipótesis de normalidad:

H₀: La distribución muestral es normal; y se acepta H₀

H₁: La distribución muestral no es normal; y se rechaza H₀

Tabla 14

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	.353	66	.000	.714	66	.000
Desempeño	.438	66	.000	.607	66	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Se observa en la tabla 14 el cálculo de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, ya que la población es mayor a 50 personas en este caso 66 colaboradores, y que nuestras variables de estudio tienen una distribución menor a 0.05, es decir ($0.00 < 0.05$); lo cual nos indica que las variables no tienen una distribución normal, por lo tanto se aplicó la prueba no paramétrica, Rho Spearman. En este caso se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la alterna (H₁).

3.2.2 Análisis correlacional con la Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

HG: Existe relación entre el nivel de motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017.

H₀: No existe relación entre el nivel de motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017.

H₁: Si existe relación entre el nivel de motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017.

- a) SigE < 0.05: entonces se rechaza H₀
- b) SigE > 0.05: entonces se acepta la H₁

Tabla 15

Correlaciones				
Rho de Spearman	Desempeño	Desempeño		
		Coefficiente de correlación	1.000	,577**
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	66	66
	Motivación	Coefficiente de correlación	,577**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	66	66

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: En la tabla 15 nos muestra que obtuvimos un coeficiente de relación Rho Spearman = 0.577 lo cual nos indica que existe una relación moderada según la tabla 16, considerando que el valor de significancia bilateral es de 0.000, es decir es menor a 0.05, por lo tanto rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis de investigación (H_i). En conclusión el nivel de motivación se relaciona de manera moderada con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla, 2017.

Tabla 16

Valor	Criterio
R=1.00	Correlación grande, perfecta y positiva
$0.90 \leq r \leq 1.00$	Correlación muy alta
$0.70 \leq r \leq 0.90$	Correlación alta
$0.4 \leq r \leq 0.70$	Correlación moderada
$0.20 \leq r \leq 0.40$	Correlación muy baja
R=0.00	Correlación nula
R=-1.00	Correlación grande, perfecta y negativa

Fuente Sánchez (2015)

3.3.2 Hipótesis Específica

Especifica 1

HE: Existe relación entre el nivel de intensidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017.

H₀: No existe relación entre el nivel de intensidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017.

H₁: Si existe relación entre el nivel de intensidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017.

- a) $\text{SigE} < 0.05$: entonces se rechaza H_0
- b) $\text{SigE} > 0.05$: entonces se acepta la H_1

Tabla 17

Correlaciones				
Rho de Spearman	Intensidad		Intensidad	Desempeño
		Coeficiente de correlación	1.000	,447**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	66	66
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,447**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	66	66

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación En la tabla 17 nos muestra que obtuvimos un coeficiente de relación Rho Spearman = 0.447 lo cual nos indica que existe una relación moderada según la tabla 16, considerando que el valor de significancia bilateral es de 0.000, es decir es menor a 0.05, por lo tanto rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis de investigación (H_1). En conclusión el nivel de intensidad se relaciona de manera moderada con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017.

Hipótesis Específica 2

HE: Existe relación entre el nivel de dirección y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017.

H_0 : No existe relación entre el nivel de dirección y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017.

H_1 : Si existe relación entre el nivel de dirección y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017.

- a) $\text{SigE} < 0.05$: entonces se rechaza H_0
- b) $\text{SigE} > 0.05$: entonces se acepta la H_1

Tabla 18

Correlaciones				
			Dirección	Desempeño
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1.000	,364**
		Sig. (bilateral)		.003
		N	66	66
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,364**	1.000
		Sig. (bilateral)	.003	
		N	66	66

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación En la tabla 18 nos muestra que obtuvimos un coeficiente de relación Rho Spearman = 0.364 lo cual nos indica que existe una relación muy baja según la tabla 16, considerando que el valor de significancia bilateral es de 0.003, es decir es menor a 0.05, por lo tanto rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis de investigación (H_i). En conclusión el nivel de dirección se relaciona de manera muy baja con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017.

Hipótesis Específica 3

HE: Existe relación entre el grado de persistencia y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017.

H₀: No existe relación entre el grado de persistencia y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017.

H₁: Si existe relación entre el grado de persistencia y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017.

- a) SigE < 0.05: entonces se rechaza H_0
- b) SigE > 0.05: entonces se acepta la H_1

Tabla 19

Correlaciones				
Rho de Spearman	Persistencia		Persistencia	Desempeño
		Coeficiente de correlación	1.000	,320**
		Sig. (bilateral)		.009
		N	66	66
	Desempeño			
		Coeficiente de correlación	,320**	1.000
		Sig. (bilateral)	.009	
		N	66	66

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: En la tabla 19 nos muestra que obtuvimos un coeficiente de relación Rho Spearman = 0.320 lo cual nos indica que existe una relación muy baja según la tabla 16, considerando que el valor de significancia bilateral es de 0.009, es decir es menor a 0.05, por lo tanto rechazamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis de investigación (H_i). En conclusión el grado de persistencia se relaciona de manera muy baja con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017.

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación se cumplió con el objetivo general de determinar la relación del nivel de motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017, coincidiendo con el trabajo de investigación de Pérez y Verastegui (2013) “*Propuesta motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una Mype de Lima Sur – caso avícola Vera E.I.R.L.- 2012*”, donde tuvo como objetivo elaborar una propuesta motivacional en función a las necesidades que ayude a mejorar su desempeño laboral. Además concluyo que es importante la creación de un plan motivacional, teniendo la finalidad de que puedan ejercer un liderazgo proactivo.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el que se determinó que sí existe una relación moderada entre las variables de estudio, en el cual coincide con el trabajo de investigación de Pérez y Verastegui (2013) en el cual se pudo identificar que existe una relación de suma importancia entre los factores motivacionales y el desempeño laboral.

También se cumplió con el objetivo general y coincidió con la investigación de Sum, M. (2015) “*Motivación y Desempeño laboral estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango*”, la cual tuvo como objetivo establecer la influencia entre las variables y concluyó que existe una buenos factores de motivación y por ende un buen desempeño.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación que un 48.5% respondieron que a veces reciben bonos y retroalimentación coincide con el trabajo de investigación de Sum, M. (2015), en el cual sus resultados de su investigación los encuestados respondieron con un 41% que están de acuerdo con que si reciben incentivos cuando su desempeño laboral es bueno.

Asimismo se cumplió con el objetivo general coincidiendo con la tesis de Olvera, Y. (2013) “*Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la constructora Furoiani Obras y Proyectos*” la cual tuvo como objetivo establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal e identificar qué factores son los que más predominan e influyen en el desempeño laboral.

Según los resultados obtenidos en el que sí se determina la relación moderada de las variables Nivel de Motivación y Desempeño Laboral, este resultado no coincide con los resultados de la tesis de Olvera, Y. (2013), la cual indica sobre los factores motivacionales de mayor influencia en el personal son el salario y el reconocimiento y que estos inciden en el desempeño laboral.

De igual manera se cumplió con el objetivo general no coincidiendo con la tesis de Rivera, B. (2015) "*Evaluación del Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la sub gerencia de transportes de la Municipalidad provincial de Andahuaylas – 2015*" que tuvo como objetivo determinar la percepción del clima organizacional y desempeño laboral en la empresa.

Según los resultados obtenidos en el que se determinó que en la variable clima laboral el 59% de los encuestados respondieron que se sienten comprometidos y que están dispuestos a adaptarse rápido a los cambios; este resultado coincide con la tesis de Rivera, B. (2015), teniendo como resultado de la investigación que un 46.4% del total de los encuestados creen tener un clima laboral regular, asimismo un 69.4% creen tener un desempeño laboral regular.

De igual forma se cumplió con el objetivo general coincidiendo con el trabajo de investigación de Serrano, K. (2016) "*Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de las Municipalidad distrital de Carabayllo*" que planteó como objetivo principal determinar cuáles son los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el que se determinó que sí existe una relación moderada entre las variables de estudio, en el cual coincide con el trabajo de investigación de Serrano, K. (2016), teniendo como resultado la existencia de relación positiva y significativa entre las puntuaciones en motivación y la evaluación en rendimiento, es decir que los trabajadores que tengan las puntuaciones altas en motivación, tendrían una mejora en su rendimiento.

Asimismo se cumplió con el objetivo general no coincidiendo con el trabajo de investigación de Arratia, A. (2010) en su tesis "*Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados*" en la cual tuvo como objetivo indagar y caracterizar las percepciones que tienen todos los docentes respecto de la satisfacción laboral y sus condiciones de trabajo.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el que se concluyó que existe una relación moderada entre las variables de Nivel de Motivación y Desempeño Laboral coincide con el trabajo de investigación de Arratia, A. (2010), la cual concluye que existe de una gran relación entre las condiciones de trabajo, desempeño y la evaluación de desempeño del docente, encontrándose vínculos entre las variables.

V. CONCLUSIONES

A partir de la evaluación de los resultados obtenidos, los objetivos planteados y la comprobación de hipótesis, se llegó a determinar las siguientes conclusiones:

1. Según los resultados, se determinó que sí existe una relación moderada entre el nivel de motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet ventanilla, 2017.
2. Se determinó que sí existe una relación moderada entre el nivel de intensidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa
3. Se determinó que existe una relación muy baja entre el nivel de dirección y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. Por ello, concluimos que no hay similitud con la hipótesis formulada.
4. Se determinó que existe una relación muy baja entre el grado de persistencia y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. Por ello, concluimos que no hay similitud con la hipótesis formulada.

VI. RECOMENDACIONES

Después del análisis de los resultados, se planteó las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda hacer un plan de incentivos, por metas cumplidas, con una fecha de inicio y termino a corto plazo; en el que se detalle los montos de las metas, y siendo publicado para un mayor conocimiento.
2. Realizar evaluaciones mensuales, las cuales sean de conocimiento organizacional que ayuden al colaborador tener mayor información y conocimiento de su empresa.
3. Realizar un concurso en el cual puedan participar todos los colaboradores, donde se pueda brindar a la empresa una idea de mejora en cada una de sus áreas; incorporando a los colaboradores, haciendo que sientan que tomamos en cuenta todas sus propuestas para la mejora de la empresa.
4. Realizar un cronograma de retroalimentación a los colaboradores, en el cual se le brindara el entrenamiento adecuado, pasando por todas las áreas con un guía para enseñarle cada proceso y su respectiva evaluación al finalizar la retroalimentación.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alles, M. (2006). *Dirección estratégica de Recursos Humanos: gestión por competencias*. Recuperado de <https://books.google.com.pe>
- Arratia, A. (2010). Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile y percepciones desde los evaluados. (Tesis para Magister). Universidad de Chile.
- Bernal T., C. (2006). *Metodología de la investigación*. Recuperado de <https://books.google.com.pe>
- Cegarra s., J. (2012). *La investigación científica y tecnológica*. (1.a ed.).Madrid: Díaz de Santos.
- Chiavenato I. (1999). Administración de Recursos Humanos. Recuperado de <http://cidseci.dgsc.go.cr/>
- Dessler G. (2001). *Administración del personal*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/>
- Gómez M., M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/>
- Hernández B., B. (2001). *Técnicas estadísticas de investigación social*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/>
- Landeau R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/>
- Lusthaus C. (2002). *Evaluación organizacional: marco para mejorar el desempeño*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/>
- Malhotra K., N. (2004). *Investigación de mercados, un enfoque aplicado*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/>
- McClelland D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/>
- Olvera, Y (2013). Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados del área comercial de la constructora Furoianii obras y proyectos. (Tesis de grado).

- Puchol M., L. (2007). Dirección y gestión de recursos humanos. Recuperado de <https://books.google.com.pe/>
- Pérez y Verastegui, J.A (2013). Propuesta motivacional para mejorar el desempeño Laboral en los colaboradores de una MYPE de Lima Sur-Caso Avícola Vera E.I.R.L.-2012. (Tesis de Licenciatura).
- Rivera, B (2015). Evaluación del clima laboral y desempeño laboral en la sub gerencia de transportes de la Municipalidad provincial de Andahuaylas-2015. (Título de Licenciatura).
- Robbins S. (2004). Comportamiento organizacional. Recuperado de <https://books.google.com.pe/>
- Robbins y Timothy S., J. (2009). Comportamiento Organizacional. Recuperado de <https://psiqueunah.files.wordpress.com/>
- Serrano, K (2016). Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo. (Tesis de Maestría).
- Sum, M (2015). Motivación y desempeño laboral (estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango). (Tesis de grado).
- Vélaz R., J. (1996). Motivos y Motivación en la empresa. Recuperado de <https://books.google.com.pe/>

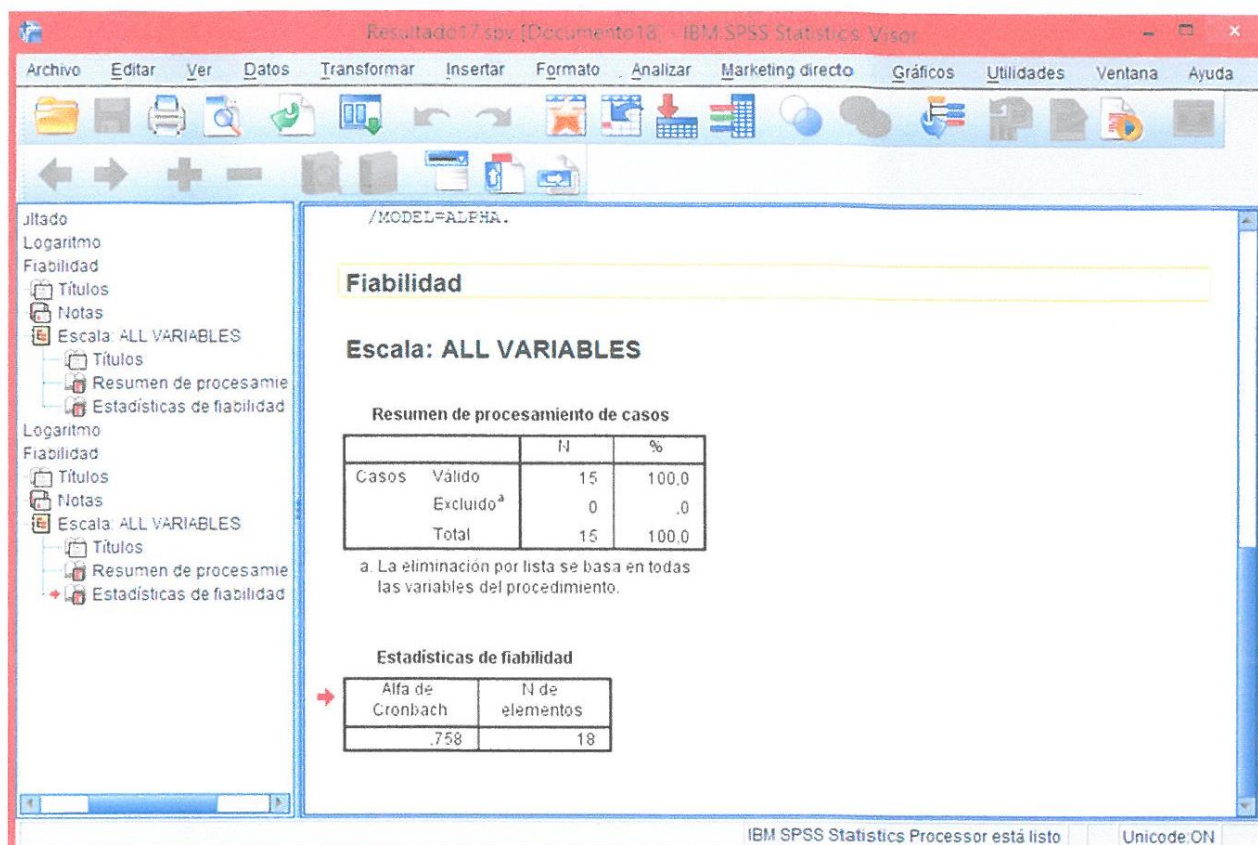
ANEXOS

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem que se muestra en los siguientes casilleros.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

	PREGUNTAS					
		1	2	3	4	5
1	¿Te brindan el apoyo necesario para poder realizar un buen trabajo?					
2	¿Recibes felicitaciones por tus logros dentro del trabajo?					
3	¿Te sientes cómodo en tu puesto de trabajo y conforme con las actividades que realizas?					
4	¿El liderazgo que desempeñan tus jefaturas son los adecuados?					
5	¿La comunicación con tus jefaturas es fluida, armónica y te dan la confianza necesaria para poder expresarte?					
6	¿Las decisiones que toman e implantan tus jefaturas son de manera democrática?					
7	¿Recibes bonos o posibilidad de crecimiento por logros obtenidos?					
8	¿Recibes enseñanzas y retroalimentaciones para poder desenvolverte de manera adecuada en tu puesto de trabajo?					
9	¿Eres responsable y puntual con el desarrollo de tus actividades?					
10	¿Llegas fácilmente a tus metas que te proponen?					
11	¿Participas en todas las actividades programadas por tu centro laboral?					
12	¿Tus resultados obtenidos son positivos?					
13	¿Te adaptas rápidamente al cambio?					
14	¿Existe mucha rotación del personal en tu centro laboral?					
15	¿Te sientes comprometido con tu área y centro laboral?					
16	¿Trabajas en equipo para obtener mejores resultados?					
17	¿Puedes demostrar todas tus capacidades y habilidades dentro de tu área de trabajo?					
18	¿Te gusta dar la iniciativa para ayudar a tener mejores resultados?					



SPSS.TESIS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	¿Te brindan el ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	¿Recibes felic...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	¿Te sientes co...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	¿El liderazgo q...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	¿La comunicac...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	¿Las decisio...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	¿Recibes bono...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	¿Recibes ense...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	¿Eres respons...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	¿Llegas fácil...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	¿Participas en ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	¿Tus resultado...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	¿Te adaptas ra...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	¿Existe mucha...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	¿Te sientes co...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	¿Trabajas en e...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	¿Puedes demo...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	¿Te gusta dar l...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
19	DM1	Numérico	8	0	Intensidad	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
20	DM2	Numérico	8	0	Dirección	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
21	DM3	Numérico	8	0	Persistencia	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
22	DM4	Numérico	8	0	Eficacia	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
23	DM5	Numérico	8	0	Clima	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
24	DM6	Numérico	8	0	Competencias	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Relación entre el nivel de motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla, 2017							
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODO	POBLACION Y MUESTRA	
GENERAL: ¿Qué relación existe entre el nivel de motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Cineplanet Ventanilla 2017	GENERAL: Determinar la relación del nivel de motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017.	GENERAL: El nivel de motivación se relaciona de manera significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017.	VARIABLE 1: El nivel de motivación	Nivel de Intensidad Nivel de dirección Grado de persistencia	Hipotético deductivo ENFOQUE Cuantitativo	Colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla.	
ESPECIFICOS:	ESPECIFICOS	ESPECIFICOS:	VARIABLE 2: El desempeño laboral	Eficiencia	TIPO	TÉCNICAS	
a) ¿Qué relación existe entre el nivel intensidad y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Cineplanet Ventanilla 2017?	d) Determinar la relación del nivel de intensidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017.	g) El nivel de intensidad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017.	El desempeño laboral		Aplicada	Encuesta con escala tipo Likert	
b) ¿Qué relación existe entre el nivel dirección y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Cineplanet Ventanilla 2017?	e) Determinar la relación entre el nivel de dirección y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017.	h) El nivel de dirección se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017.			NIVEL Descriptivo - correlacional	INSTRUMENTOS	
c) ¿Qué relación existe entre el grado persistencia y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Cineplanet Ventanilla 2017?	f) Determinar la relación entre el grado de persistencia y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017.	i) El grado de persistencia se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017.			DISEÑO No experimental y de corte transversal		Cuestionario de 18 ítems
				Clima Laboral			
				Competencias Laborales			

CARTA DE VALIDACIÓN

Lima, 23 de Junio de 2017

Estimado Sr. Pedro Costilla Castillo

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada “El nivel de motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla, 2017”.

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación
- b) Instrumentos de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos e indicar decir si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente

Ica Illatopa, Marnith
DNI. N° 75341720

DIMENSIONES	EL NIVEL DE MOTIVACION					1	2	3	4	5	
EL NIVEL INTENSIDAD	1	¿Te brindan el apoyo necesario para poder realizar un buen trabajo?									
	2	¿Recibes felicitaciones por tus logros dentro del trabajo?									
	3	¿Te sientes cómodo en tu puesto de trabajo y conforme con las actividades que realizas?									
EL NIVEL DIRECCION	4	¿El liderazgo que desempeñan tus jefaturas son los adecuados?									
	5	¿La comunicación con tus jefaturas es fluida, armónica y te dan la confianza necesaria para poder expresarte?									
	6	¿Las decisiones que toman e implantan tus jefaturas son de manera democrática?									
EL GRADO PERSISTENCIA	7	¿Recibes bonos o posibilidad de crecimiento por logros obtenidos?									
	8	¿Recibes enseñanzas y retroalimentaciones para poder desenvolverte de manera adecuada en tu puesto de trabajo?									
	9	¿Eres responsable y puntual con el desarrollo de tus actividades?									
EL DESEMPEÑO LABORAL											
EFICIENCIA	10	¿Llegas fácilmente a tus metas que te proponen?									
	11	¿Participas en todas las actividades programadas por tu centro laboral?									
	12	¿Tus resultados obtenidos son positivos?									
CLIMA LABORAL	13	¿Te adaptas rápidamente al cambio?									
	14	¿Existe mucha rotación del personal en tu centro laboral?									
	15	¿Te sientes comprometido con tu área y centro laboral?									
COMPETENCIAS LABORALES	16	¿Trabajas en equipo para obtener mejores resultados?									
	17	¿Puedes demostrar todas tus capacidades y habilidades dentro de tu área de trabajo?									
	18	¿Te gusta dar la iniciativa para ayudar a tener mejores resultados?									

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la Investigación: El nivel de motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet ventanilla 2017							
Apellidos y nombres del investigador: Ica Iliana Marmith							
Apellidos y nombres del experto: <u>Alonso Rey Cortés de Velasco</u>							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO	
				ESCALA	SI CUMPLE		NO CUMPLE
El nivel de motivación	El nivel de intensidad	Actitud con el trabajador	Me brindan el apoyo necesario para poder realizar un buen trabajo.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre			
		Reconocimiento	Recibo felicitaciones por mis logros dentro del trabajo.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre			
	El nivel de dirección	Satisfacción con el trabajo	Me siento cómodo en mi puesto de trabajo y conforme con las actividades que realizo.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre			
		Liderazgo	El liderazgo que desempeñan mis jefaturas son los adecuados.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre			
		Comunicación	La comunicación es fluida, armónica y me dan la confianza necesaria para poder expresar mis ideas.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre			
El grado de persistencia	Toma de decisión	Comunicación	Las decisiones que toman e implantan mis jefaturas son de manera democrática.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre			
		Toma de decisión	Recibo bonos, posibilidad de crecimiento por logros obtenidos.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre			
	Logros en el trabajo	Logros en el trabajo	Recibo enseñanzas y retroalimentaciones para poder desenvolverme de manera adecuada en mi puesto de trabajo.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre			
		Aprendizaje en el trabajo	Soy responsable y puntual con el desarrollo de mis actividades.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre			
		Responsabilidad en sus tareas	Llego fácilmente a mis metas que me proponen.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre			
La eficiencia	Productividad	Productividad	Participo en todas las actividades programadas.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre			
		Participación	Mis resultados obtenidos son positivos.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre			
	Resultados Positivos	Adaptación	Me adapto rápidamente al cambio.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre			
		Rotación del Personal	Existe mucha rotación del personal.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre			
		Compromiso	Me siento comprometido con mi área y centro laboral.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre			
El desempeño Laboral	Competencias Laborales	Trabajo en equipo	Trabajo en equipo para obtener mejores resultados.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre			
		Perfil del puesto	Puedo demostrar todas mis capacidades y habilidades dentro de mi área de trabajo.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre			
	Iniciativa	Propongo mis ideas sin temor a ser rechazadas.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre				
		Fecha 23/06/2017					
		Firma del experto					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Título de la Investigación: El nivel de motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla 2017
Apellidos y nombres del investigador: LUDENA GONZALEZ
Apellidos y nombres del experto: LUDENA GONZALEZ
COORDINADOR DE ADMINISTRACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OPINIÓN DEL EXPERTO OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
El nivel de motivación	El nivel de intensidad	Actitud con el trabajador	Me brindan el apoyo necesario para poder realizar un buen trabajo.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	✓		
		Reconocimiento	Recibo felicitaciones por mis logros dentro del trabajo.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	✓		
		Satisfacción con el trabajo	Me siento cómodo en mi puesto de trabajo y conforme con las actividades que realizo.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	✓		
		Liderazgo	El liderazgo que desempeñan mis jefaturas son los adecuados.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	✓		
	El nivel de dirección	Comunicación	La comunicación es fluida, armónica y me dan la confianza necesaria para poder expresar mis ideas.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	✓		
		Toma de decisión	Las decisiones que toman e implantan mis jefaturas son de manera democrática.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	✓		
		Logros en el trabajo	Recibo bonos, posibilidad de crecimiento por logros obtenidos.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	✓		
	El grado de persistencia	Aprendizaje en el trabajo	Recibo enseñanzas y retroalimentaciones para poder desenvolverme de manera adecuada en mi puesto de trabajo.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	✓		
		Responsabilidad en sus tareas	Soy responsable y puntual con el desarrollo de mis actividades.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	✓		
		Productividad	Llego fácilmente a mis metas que me proponen.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	✓		
El desempeño Laboral	La eficiencia	Participación	Participo en todas las actividades programadas.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	✓		
		Resultados Positivos	Mis resultados obtenidos son positivos.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	✓		
		Adaptación	Me adapto rápidamente al cambio.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	✓		
		Rotación del Personal	Existe mucha rotación del personal.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	✓		
	Clima laboral	Compromiso	Me siento comprometido con mi área y centro laboral.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	✓		
		Trabajo en equipo	Trabajo en equipo para obtener mejores resultados.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	✓		
		Competencias Laborales	Puedo demostrar todas mis capacidades y habilidades dentro de mi área de trabajo.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	✓		
	Iniciativa	Perfil del puesto	Propongo mis ideas sin temor a ser rechazadas.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	✓		
			Fecha 23/06/2017	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	✓		
				nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	✓		

Firma del experto

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo se proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: El nivel de motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet ventanilla 2017							
Apellidos y nombres del investigador: Ica Iliatopa Mamith							
Apellidos y nombres del experto: DA COSYUA CASIMIRO PEDRAZ							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OPINIÓN DEL EXPERTO OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
El nivel de motivación	El nivel de intensidad	Actitud con el trabajador	Me brindan el apoyo necesario para poder realizar un buen trabajo.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	/		
		Reconocimiento	Recibo felicitaciones por mis logros dentro del trabajo.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	/		
	El nivel de dirección	Satisfacción con el trabajo	Me siento cómodo en mi puesto de trabajo y conforme con las actividades que realizo.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	/		
		Liderazgo	El liderazgo que desempeñan mis jefaturas son los adecuados.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	/		
El desempeño laboral	El grado de persistencia	Comunicación	La comunicación es fluida, armónica y me dan la confianza necesaria para poder expresar mis ideas.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	/		
		Toma de decisión	Las decisiones que toman e implantan mis jefaturas son de manera democrática.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	/		
		Logros en el trabajo	Recibo bonos, posibilidad de crecimiento por logros obtenidos.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	/		
		Aprendizaje en el trabajo	Recibo enseñanzas y retroalimentaciones para poder desenvolverme de manera adecuada en mi puesto de trabajo.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	/		
	La eficiencia	Responsabilidad en sus tareas	Soy responsable y puntual con el desarrollo de mis actividades.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	/		
		Productividad	Llego fácilmente a mis metas que me proponen.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	/		
	Clima laboral	Participación	Participo en todas las actividades programadas.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	/		
		Resultados Positivos	Mis resultados obtenidos son positivos.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	/		
	Competencias laborales	Adaptación	Me adapto rápidamente al cambio.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	/		
		Rotación del Personal	Existe mucha rotación del personal.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	/		
Compromiso		Me siento comprometido con mi área y centro laboral.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	/			
Trabajo en equipo		Trabajo en equipo para obtener mejores resultados.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	/			
Firma del experto	Perfil del puesto	Puedo demostrar todas mis capacidades y habilidades dentro de mi área de trabajo.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	/			
	Iniciativa	Propongo mis ideas sin temor a ser rechazadas.	nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre	/			
			Fecha 23/06/2017				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

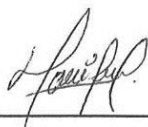
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Ica Illatopa Marnith con DNI N° 75341720, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, diciembre, 2017



Marnith Ica Illatopa

DNI: 75341720



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“EL NIVEL DE MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA
CINEPLANET, VENTANILLA, 2017”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN



AUTORA:

ICA ILLATOPA, MARNITH

ASESOR:

Dr. FERNÁNDEZ SAUCEDO, NARCISO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA-PERÚ

2017

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Dr. Narciso Fernández Saucedo, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo – filial Lima Norte, revisor(a) de la tesis titulada

“El nivel de Motivación y el Desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cineplanet Ventanilla, 2017”, de la estudiante Ica Illatopa Marnith, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



Los Olivos 28 de Setiembre año 2018



 Firma

Dr. Narciso Fernández Saucedo

DNI: 09044632

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo ICA ILLATOPA, MARNITH, identificado con DNI N° 75341720, egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "EL NIVEL DE MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CINEPLANET VENTANILLA, 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....


.....

.....

.....

.....





FIRMA

DNI: 75341720

FECHA: 28 de Setiembre del 2018..

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------